

東日本ユニオン よこはま

JR 東日本労働組合
横浜地方本部
発行者/ 松田 和秀
編集者/ 教育・広報部

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションに関する申し入れ」 第一次解明要求交渉Q&A①

54、ポテンシャル採用のライフサイクルについて明らかにすること。

《回答》多種多様な人事運営を行っている。

会社：今までも、多種多様な職種を経験しながら運用しており、今後も同じである。

55、企画部門から駅、運転士、車掌への担務変更もあるのか明らかにすること。

《回答》企画部門から駅、運転士、車掌への異動はあると考えている。

会社：企画部門から駅、運転士、車掌への異動はある。

56、駅の旅行業部門もジョブローテーションの担務に含まれるのか明らかにすること。

《回答》駅の旅行業部門も担務に含む考えである。

会社：駅の旅行業部門も担務に含む考えである。旅行業部門としては括っておらず担務に含み、委託駅への異動と同じであり、今後駅の変革において整備されるびゅうトラベルサービスの「顧客接点型拠点」への異動（出向）も対象となる。

【ライフサイクルの深度化について】

1、「運輸のプロ」をめざし実施してきた成果と課題を明らかにすること。

《回答》乗務員と駅の業務を双方理解したうえで業務にあたることのできるため、駅輸送業務等に貢献してきたと考えている。

会社：乗務員と駅の業務を双方理解したうえで業務にあたることのできるため、駅輸送業務等に貢献してきたと考えている。駅輸送業務、車掌、運転士を経験したことにより、大きな成果があり、安全面でも駅職場に寄与した。課題は、駅職場に残らず、概ね運転士に戻ってしまったことである。

2、対象を40歳までとしていた理由について明らかにすること。

《回答》一定期間運転士の業務に従事した後、順次異動することとしたが、異動後の現場で力を発揮することや、キャリアステップ等を勘案し、一定の目安として40歳とした。

会社：一定期間運転士の業務に従事した後、順次異動することとしたが、異動後の現場で力を発揮することや、50歳後半では、キャリアアップしたくても残り年数的に難しく、一定の目安として40歳とした。

3、2019年度の異動をもって廃止する理由を明らかにすること。

《回答》ジョブローテーションの実施が令和2年度からであり、ライフサイクルの深度化をジョブローテーションに組み込むことから、令和元年度の異動をもって廃止とすることとした。

会社：ジョブローテーションの実施が令和2年度からであり、ライフサイクルの深度化をジョブローテーションに組み込むことから、令和元年度の異動をもって廃止とすることとした。

組合：ライフサイクルの深度化とジョブローテーションの変更では「元職場に戻り活躍すること」や「希望かそうではない」かの違いがあるが。

会社：2020年度からの人事運用を考え、さらに幅を広げた運用とした。ライフサイクルの深度化は、ジョブローテーションの変更内容に一部該当するところがあり、繋がっている面がある。要員の面もあるが、制度の移り変わりの面から判断をした。

4、ライフサイクルの深度化において駅経験者が再度、駅に担務変更になることはあるのか明らかにすること。

《回答》ライフサイクルの深度化で一旦、駅での勤務を経験し、乗務員区所に復帰した社員についても復帰後、同一担務の従事期間が最長でも10年を超えないように異動や担務変更を行う考えである。

会社：再度駅への異動もありえる。駅から運転士に帰ってきた人は、担務の期間はリセットされる。